



Universidade de Brasília - UnB
Faculdade de Direito
Curso de Graduação em Direito

**DIREITO À LIVRE MANIFESTAÇÃO POLÍTICO-IDEOLÓGICA DO
EMPREGADOR FRENTE À LIBERDADE DE CONSCIÊNCIA DO EMPREGADO**

João Pedro Castro Mendonça

Brasília - DF

2019

João Pedro Castro Mendonça

**DIREITO À LIVRE MANIFESTAÇÃO POLÍTICO-IDEOLÓGICA DO
EMPREGADOR FRENTE À LIBERDADE DE CONSCIÊNCIA DO EMPREGADO**

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (UnB) como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Professor Doutor Paulo Henrique Blair de Oliveira

Brasília – DF

2019

João Pedro Castro Mendonça

**DIREITO À LIVRE MANIFESTAÇÃO POLÍTICO-IDEOLÓGICA DO
EMPREGADOR FRENTE À LIBERDADE DE CONSCIÊNCIA DO EMPREGADO**

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de bacharela em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade de Brasília (UnB) e aprovada pela banca examinadora composta pelos seguintes professores:

Professor Doutor Paulo Henrique Blair de Oliveira
Orientador

Professor Doutor Frederico Gonçalves César
Membro da Banca Examinadora

Professora Mestra Tainá Aguiar Junquillo
Membro da Banca Examinadora

Brasília – DF

2019

A Deus, que, por vontade d'Ele, me capacitou à conclusão desse curso. À Nossa Senhora, que muito intercedeu por mim. Aos meus pais, que não mediram esforços para me apoiarem nessa etapa e são os que mais desejam me ver formado.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente a Deus, que me conduziu e me conduz, manifestando a Sua vontade na minha vida e me dando forças e condições de cumpri-la até o fim. Bem como à Nossa Senhora, minha mãe, que intercedeu por mim a todo tempo, principalmente nos meus momentos de angústia e aflição, me dando esperança e confiança.

Agradeço aos meus pais, Márcio e Sandra, sem os quais eu não conseguiria ter nem começado esse trabalho, que me apoiam desde sempre e, mais ainda, me apoiaram neste tempo, com as orações, sendo ouvidos para as minhas angústias, me incentivando, me compreendendo, revisando comigo, se preocupando, enfim, estiveram extremamente presentes, me recordando do significado de família. Estendo esses mesmos agradecimentos à minha irmã Ana Luíza, que com a sua presença discreta também não deixou de unir forças a mim nessa jornada. Além dos meus avós e tios, que mesmo de longe se fizeram presentes, torcendo por mim.

Agradeço também a todos os meus amigos, que mais do que nunca foram descanso quando precisaram ser, foram força nos momentos de desânimo, foram ouvintes, corretores, incentivadores, intercessores, que souberam compreender este tempo e buscaram estar sempre próximos, em especial, ao Filipe, meu acompanhador, Victor e Rebeca, que me ajudaram a ter um olhar sempre voltado para Deus. E a todos os outros amigos que direta ou indiretamente são responsáveis por quem eu sou, todos os da Comunidade Católica Shalom, amigos desde o ensino médio do CECB, e aqueles que fiz no Alerta.

Agradeço ainda aos amigos que fiz nessa graduação, dentre eles Maysa, Grauther, Isabella e Isadora, que não só me acompanharam em todos esses anos, mas também foram alicerces importantes nessa etapa.

Não posso deixar de agradecer a todos os meus estágios no STF, TRF e TST que me proporcionaram ótimas experiências, bem como a todos os amigos que lá fiz, os servidores, funcionários, demais estagiários, que não se contentavam em ser colegas, mas que sempre foram grandes apoios em tudo. Em especial a todos do TST, que foram compreensíveis comigo neste tempo.

Por fim, agradeço ao meu orientador, professor Paulo Blair, por ter sido muito prestativo, desde o momento que o chamei para orientar-me, que se fez presente nas minhas dúvidas e me enriqueceu com seus ensinamentos.

Minha eterna gratidão a todos vocês.

O conhecimento que liberta o homem não depende apenas da instrução, mesmo que seja na faculdade; também o pode possuir um analfabeto; mas esta instrução, como conhecimento sistemático da realidade, deve servir a essa dignidade e grandeza. Portanto, deveria servir à verdade... Neste campo as palavras de Cristo: “Conhecereis a verdade e a verdade vos libertará” vêm a ser um programa essencial.

São João Paulo II

RESUMO

Com o atual cenário político brasileiro e as recentes mudanças que ocorreram nos últimos anos, a sociedade, de forma geral, tem se manifestado de forma mais intensa com relação a esse assunto, buscando expressar por diversos meios o seu apoio ou repúdio aos representantes políticos, a determinados partidos, o que tem causado inúmeros embates nas variadas esferas sociais, inclusive no âmbito trabalhista. Nesta perspectiva, o presente trabalho tem por objetivo analisar o comportamento do empregador que deseja expressar o seu pensamento político-ideológico e como se dá o exercício desse direito em um ambiente pautado pela subordinação, onde os empregados possuem convicções políticas diversas das manifestadas pelo patrão. Dessa forma, a partir da revisão bibliográfica e análise jurisprudencial, por meio de um método dedutivo-argumentativo, analisa-se os direitos fundamentais que tutelam os sujeitos da relação de trabalho e a sua amplitude, utilizando como pano de fundo a teoria de Ronald Dworkin acerca dos princípios, para a partir do caso concreto escolhido, concluir que o Estado Democrático de Direito é, sobretudo, fundado nos princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho, e deles decorrem as demais liberdades, inclusive a de pensamento, portanto, ao manifestar a sua opinião política, na ânsia de convencer os demais funcionários a votarem em determinado candidato, o empregador acaba por abusar do direito de se manifestar, pois cerceia a liberdade de consciência política do empregado, que é o elo mais fraco da relação de trabalho, e não se sente confortável em agir conforme as suas convicções por sentir-se ameaçado a perder seu único meio de subsistência.

Palavras-chave: 1. Direitos fundamentais; 2. Poder empregatício; 3. Adequação de princípios

ABSTRACT

With the current Brazilian political scenario and the recent changes that have taken place in recent years, society, in general, has expressed itself more intensely on this subject, seeking to express its support or repudiation to political representatives by various means, certain parties, which has caused numerous clashes in various social spheres, including the labor sphere. In this perspective, this paper aims to analyze the behavior of the employer who wishes to express his political-ideological thinking and how the exercise of this right occurs in an environment guided by subordination, where employees have political convictions different from those expressed by the boss. Thus, from the literature review and jurisprudential analysis, through a deductive-argumentative method, we analyze the fundamental rights that protect the subjects of the employment relationship and its breadth, using the background of Ronald Dworkin's theory. about the principles, from the concrete case chosen, to conclude that the Democratic State of Law is, above all, founded on the principles of the dignity of the human person and the social valorization of work, and from them derive the other freedoms, including that of thought, therefore, by expressing his political opinion, in an effort to convince other employees to vote for a particular candidate, the employer ends up abusing the right to speak because it limits the employee's freedom of political conscience, which is the weakest link in this relationship, and is not comfortable acting on your convictions by feeling threatened to lose their only mean of subsistence.

Key-words: 1. Fundamental rights; 2. Employment power; 3. Adequacy of principles

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO 1 – O PODER EMPREGATÍCIO.....	11
1.1 NOÇÕES GERAIS	11
1.2 PRINCÍPIOS DA LIVRE INICIATIVA E FUNÇÃO SOCIAL DA EMPRESA... 	14
1.3 LIVRE MANIFESTAÇÃO POLÍTICO-IDEOLÓGICA	16
CAPÍTULO 2 – LIBERDADE DE CONSCIÊNCIA	22
2.1 NOÇÕES GERAIS	22
2.2 OBJEÇÃO DE CONSCIÊNCIA	24
2.3 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA	28
CAPÍTULO 3 – ANÁLISE DO CASO CONCRETO SOB A TEORIA DOS PRINCÍPIOS DE DWORKIN.....	32
3.1 TEORIA DOS PRINCÍPIOS DE DWORKIN	32
3.2 ANÁLISE DO CASO CONCRETO SOB A TEORIA DOS PRINCÍPIOS DE DWORKIN	38
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	44
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	47

INTRODUÇÃO

Nos últimos tempos, - desde a época pré-impeachment da ex-presidente Dilma Rousseff, culminando nas últimas eleições presidenciais - o Brasil tem vivenciado um tempo de uma forte bipolaridade no que concerne à política. A população, de modo geral, bem como a política tem se dividido fortemente entre a esquerda e a direita, os que apoiam veementemente determinado candidato e aqueles que rejeitam com mais força ainda a oposição.

Com isso, diante dos diversos embates, muitas pessoas tem se expressado, mais do que nunca, para declarar suas opiniões políticas, seja por meio virtual, ou ainda, nas suas relações pessoais. De certo, a política tem sido um tema muito recorrente nas reuniões sociais da maioria dos cidadãos brasileiros. Assim, não seria diferente nos ambientes de trabalho, onde, corriqueiramente, as pessoas sentem vontade de expressar o seu apoio ou repúdio ao governo ou a determinado político, partido político, e similares.

Dessa feita, nesse período, não foram poucos os casos relatados ao Ministério Público do Trabalho acerca de supostos abusos cometidos pelos empregadores em face de seus empregados, na ânsia de manifestarem suas opiniões político-ideológicas, ou ainda tentarem convencer os funcionários a votarem em determinado candidato para defender causas específicas.

Nesse panorama, importa essa pesquisa a fim de se observarem os limites que envolvem a liberdade de manifestação político-ideológica do empregador, bem como a liberdade de consciência do empregado que, por ventura, venha a discordar do posicionamento político manifestado.

É relevante que se questione e busque analisar a legitimidade do empregador em proferir seus discursos dentro de seus negócios e, assim, averiguar se, a partir dessa conduta, há algum tipo de abuso aos direitos pessoais dos empregados, se a liberdade, em suas mais diversas esferas, tem sido garantida de igual forma a todos os sujeitos da relação trabalhista, com a finalidade de contribuir para o debate no âmbito jurídico.

Esse trabalho se organiza em três capítulos. Primeiramente, será conceituado o poder empregatício conferido pelo ordenamento jurídico ao empregador, a fim de verificar a base legal desse instituto e os direitos fundamentais envolvidos, bem como, analisar à luz de importantes princípios constitucionais, que possam garantir ao

empregador prerrogativas para manifestar a sua opinião política dentro do espaço intraempresarial.

No segundo capítulo, serão apresentados os conceitos que formam o princípio da liberdade de consciência, buscando demonstrar quais são os pressupostos que asseguram a consciência do empregado, para, eventualmente, poder se abster de determinadas condutas do empregador, ou ainda se manifestar de forma oposta, agindo conforme suas convicções pessoais.

Por fim, será abordado o caso concreto que instigou a presente pesquisa, sendo analisada a decisão monocrática proferida pelo juiz da 7ª Vara do Trabalho de Florianópolis, buscando-se verificar como o judiciário pode se comportar nas situações onde esses dois princípios atuam concomitantemente, trazendo ainda um resumo da teoria de princípios do jus-filósofo Ronald Dworkin a fim de auxiliar no estudo de caso e chegar-se a uma resposta de como pode o judiciário atuar na resolução de casos difíceis.

A metodologia utilizada na presente pesquisa consiste na revisão bibliográfica, com o esforço de buscar referências nos renomados doutrinadores do direito constitucional, trabalhista e áreas conexas, além da pesquisa jurisprudencial dos assuntos tratados, bem como uma revisão e um estudo de um caso concreto.

CAPÍTULO 1 – O PODER EMPREGATÍCIO

1.1 NOÇÕES GERAIS

Inicialmente, pretende-se, através desse capítulo, discorrer acerca da figura do empregador e dos seus direitos, que o possibilitam gerir a empresa, analisando de que forma as suas atitudes e escolhas são tuteladas e como o ordenamento jurídico brasileiro lida com o poder dado ao empregador.

Pois bem, entende-se como poder empregatício o conjunto de prerrogativas dadas ao empregador, asseguradas pelo ordenamento jurídico, que o possibilitam administrar da melhor forma, seja fiscalizando, disciplinando ou regulamentando o funcionamento interno da empresa, se estendendo esse poder tanto para a esfera econômica, quanto para a forma de prestação de serviços (DELGADO, 2018, p. 786).

É necessário salientar que tal poder decorre da subordinação necessária, intrínseca ao contrato de trabalho. Subordinação essa que é elemento básico para caracterizar uma relação de emprego tal qual os moldes do art. 3º, *caput*, da CLT, ao se referir a dependência do empregado com relação ao empregador, bem como o seu art. 2º, *caput*, que confere ao empregador competência de dirigir a prestação de serviço - realizada pelo outro sujeito envolvido na contratação, vejamos:

Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e **dirige a prestação pessoal de serviço**.
(...)

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que **prestar serviços** de natureza não eventual a empregador, **sob a dependência deste** e mediante salário.

Assim, depreende-se que do contrato de trabalho surgirá tanto para o empregador quanto para o empregado, direitos e deveres decorrentes dessa subordinação. Segundo Coutinho (1999, p. 115), a subordinação vem a ser uma especificidade que difere o contrato de trabalho dos demais negócios jurídicos, e existirá dada a necessidade que a relação de emprego possui de, em seu pacto contratual, estabelecer as formas com as

quais a força de trabalho do empregado estará à disposição de determinada prestação de serviço.

Faz-se necessário, desde já, salientar que esse poder conferido ao empregador em domínio da sua empresa e das prestações de serviço realizadas no interior dela não são de todo absolutos, uma vez que não se trata aqui de uma relação de sujeição e sim de subordinação. Nesse sentido, Mauricio Godinho Delgado esclarece:

A subordinação não gera um estado de sujeição pessoal (prisma subjetivo) do prestador de serviços ⁽¹⁾. Embora esse estado de sujeição possa surgir em exemplos (não são poucos, é verdade) da prática intra-empresarial concreta, ele não é da *natureza* (da substância) da relação jurídica assalariada. A diferença é fundamental por importar em se concluir que o salariedade pode ser pensado e concretizado sem tal elemento de sujeição (embora lhe seja inerente a subordinação). (DELGADO, 1996, p. 105)

Desse excerto, pode-se inferir, portanto, que decorre da manifestação de vontade de ambas as partes - empregador e empregado - a dependência de um perante outro, dado que na relação empregatícia, a vontade do trabalhador se submete àquele que a contratou, mas não se anula. O que há é uma submissão por se entender que a empresa, propriedade do empresário, exige normas adequadas para o funcionamento desta, para atingir o fim com a qual foi criada, devendo todas as demais vontades se enquadrarem nesse fim.

Nesse mesmo sentido, surge a diferenciação doutrinária recente, que abre mão do termo “poder hierárquico” por entender que tal expressão, ainda que estabeleça na prática a ideia de organização funcional, traz consigo uma noção de autoritarismo ou de supremacia de um sobre o outro, o que não decorre do poder empregatício tal qual pensado para as relações de trabalho assalariados, livres, não mais de senhorio (ROMITA, 1983, p. 46).

Diante disso, pode-se entender o poder empregatício como dividido em quatro outros poderes, sendo eles o poder diretivo, poder regulamentar, poder fiscalizatório e o poder disciplinar.

O poder diretivo, o mais relevante para a discussão em análise, pode ser entendido também como poder organizativo, ou poder de comando, principalmente porque ele consiste no conjunto de prerrogativas que conferem ao empregador organizar a prestação de serviço de modo a estabelecer tarefas, instituir cargos, delinear os métodos pelos quais serão desenvolvidos o fim destinado a empresa, ditando regras e comandos para melhor direcionar as operações de seus empregados (BELMONTE, 2013, p. 38).

Acrescenta ainda, Nilson de Oliveira Nascimento (2009, p. 71), que é através do poder diretivo que o empregador pode se utilizar da mão-de-obra do empregado dando um caráter específico a cada trabalhador, da forma que melhor lhe convier visando atingir o fim desejado pela empresa.

Ou seja, pode-se desde já perceber que esse poder diretivo consiste em um comando dado pelo empregador, mas que visa um fim, não é algo totalmente espaço, que dá margem para qualquer espécie de ordem dirigida aos subordinados, precisa ser consonante com o contrato de trabalho. Corroborando Luiza Riva Sanseverino (1976, p. 207) que é através desse tipo de poder que o empregador deve dar destinação correta à prestação de serviço contratada e colocada à disposição pelo empregado.

O poder regulamentar vem a ser o conjunto de prerrogativas dadas ao empregador conferindo-lhe a faculdade de fixar regras e normas, a serem observadas pelos trabalhadores no local de trabalho, que possibilitem o bom funcionamento da empresa. Para Delgado (2017, pp. 788-789), esse poder está diretamente ligado ao poder diretivo, uma vez que o ato de instituir regulamentos escritos, circulares e ordens de serviço seria, na verdade, uma exteriorização daquele poder, pois na sua essência corresponderiam a comandos dados de maneira formal.

Há quem defenda ser esse poder algo semelhante ao poder legislativo, onde através do regulamento da empresa, as normas ali postas teriam caráter jurídico de cláusulas contratuais e obrigariam a todos os integrantes do ambiente intraempresarial obedecê-las. Funcionando como uma espécie de comandos positivados que se diferem daqueles decorrentes de simples mandamentos orais (MESQUITA, 1991, p. 31).

O poder fiscalizatório diz respeito ao poder de vigilância exercido por parte do contratante, ou seja, são as prerrogativas que propiciam a este analisar como está sendo realizada a prestação ora contratada, se está seguindo os parâmetros estipulados, se a organização feita por ele está realmente acontecendo e atingindo o fim esperado.

Por fim, o poder disciplinar consiste, na alusão exposta anteriormente por Mesquita, que insere no funcionamento da empresa a ideia de tripartição de poderes, o judiciário, aquele que eventualmente pune através de sanções ao perceber o descumprimento das regras pactuadas. Podendo ser essas sanções dos mais diversos graus, no mais extremo, a cessação do contrato de trabalho.

Verifica-se, contudo, que tal tema é de extrema relevância e complexidade, pois quando se trata de conferir poder a alguém todas as atenções se voltam para tal fenômeno a fim de que grandes arbitrariedades não sejam cometidas. Sendo o exercício desse poder

algo tão comum de se notar no cotidiano, pretende-se analisar como se dá a relação desse direito conferido ao empregador frente a outros direitos correlatos.

1.2 VALOR SOCIAL DA LIVRE INICIATIVA

Não se tem pretensão, neste tópico, em adentrar profundamente em conceitos próprios do Direito Empresarial, mas sim contextualizar os princípios constitucionais que regem a figura da empresa e de certa forma são balizadores do poder empregatício, devendo o empregador observar determinados fins no que tange o seu poder diretivo.

A livre iniciativa é um princípio constitucional, disposto tanto no art. 1º, inciso IV quanto no art. 170, *caput* da CF, onde, particularmente, neste último tem-se como um princípio fundamental para a constituição da ordem econômica brasileira. Dessa forma, depreende-se do texto constitucional que a liberdade de iniciativa é indispensável, juntamente com a valorização do trabalho humano, para o funcionamento de uma empresa, sujeito principal do modelo econômico no qual o Brasil está inserido.

Acerca do tema, o doutrinador Fábio Ulhoa Coelho (2019, pp. 63-64), define a liberdade de iniciativa como um elemento essencial do capitalismo, entendido não apenas como ideologia, mas um capitalismo também no modo de produção, que é baseado no acúmulo de bens e na produção de riquezas e, para tanto, necessita de um ambiente econômico onde exista a liberdade para se produzir e comercializar o que se quiser.

Acrescenta ainda o aludido autor que, ao mesmo tempo que o princípio em comento é essencial para a eficiência do modelo capitalista, pois assegura a livre concorrência e confere a emancipação da intervenção estatal, é também por intermédio desse princípio que se perpetua as injustiças sociais, pois, uma vez que se pode produzir livremente, a escassez e o excesso de produtos e mercadorias passam a gerar constantes crises.

Por essa razão esse princípio não possui caráter absoluto, assim o constituinte se preocupa em colocar ao lado da livre iniciativa outros valores que limitarão este, tais quais a valorização do trabalho humano, soberania nacional, propriedade privada, função social da propriedade, entre outros.

Assim dispõe a Constituição Federal:

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios:

I - soberania nacional;
 II - propriedade privada;
 III - função social da propriedade;
 IV - livre concorrência;
 V - defesa do consumidor;
 VI - defesa do meio ambiente, inclusive mediante tratamento diferenciado conforme o impacto ambiental dos produtos e serviços e de seus processos de elaboração e prestação;
 VII - redução das desigualdades regionais e sociais;
 VIII - busca do pleno emprego;
 IX - tratamento favorecido para as empresas de pequeno porte constituídas sob as leis brasileiras e que tenham sua sede e administração no País.
 Parágrafo único. É assegurado a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica, independentemente de autorização de órgãos públicos, salvo nos casos previstos em lei.

Nas palavras de Coelho (2019, pp. 66-67), essa é a razão da ordem constitucional brasileira assegurar os efeitos da liberdade de iniciativa, de modo a equilibrar a sua função essencial para o modelo de produção vigente, mas ao mesmo tempo, utilizá-la com o propósito de promoção de justiça social, tendo em vista que, ao consagrá-la, a Constituição não almeja resguardar os interesses apenas dos empresários, mas também deseja tutelar os interesses de toda a sociedade, chamados de interesses metaindividuais.

Corroborando o mesmo pensamento, Almeida (2005, p. 12) afirma que essa atividade empresarial inserida nesse contexto econômico, baseado num modelo de produção de bens e serviços, confere a empresa um caráter fundamental de instituição socioeconômica. E, sendo assim, cabe a ela, como articuladora de mão-de-obra, assumir a sua função social “na medida em que incentivar a participação dos trabalhadores na gestão, ao lado da função social de produzir ou circular bens ou serviços para o consumo da sociedade.”.

Ou seja, infere-se de tudo que já foi exposto, que a empresa precisa preconizar a eficiência do modelo econômico a qual está inserida, visando assim o lucro e a prosperidade do empreendimento, entretanto, tal crescimento vem acompanhado de uma preocupação social associada ao papel da empresa. A fim de tutelar todos os interesses envolvidos, a Constituição atribui à propriedade privada um respeito a sua função social e, nesse sentido, o Papa João Paulo II, em sua Encíclica *Centesimus Annus*, que comemora e reflete os 100 anos da Encíclica *Rerum Navarum*, ao falar do lucro e da função da empresa afirma:

(...) quando esta dá lucro, isso significa que os fatores produtivos foram adequadamente usados e as correlativas necessidades humanas devidamente satisfeitas. Todavia o lucro não é o único indicador das condições da empresa.

Pode acontecer que a contabilidade esteja em ordem e simultaneamente os homens, que constituem o patrimônio mais precioso da empresa, sejam humilhados e ofendidos na sua dignidade. Além de ser moralmente inadmissível, isso não pode deixar de se refletir futuramente de modo negativo na própria eficiência econômica da empresa. Com efeito, o objetivo desta não é simplesmente o lucro, mas sim a própria existência da empresa como *comunidade de homens* que, de diverso modo, procuram a satisfação das suas necessidades fundamentais e constituem um grupo especial ao serviço de toda a sociedade. O lucro é um regulador da vida da empresa, mas não o único; a ele se deve associar a consideração de *outros fatores humanos e morais* que, a longo prazo, são igualmente essenciais para a vida da empresa. (Grifos no original). (JOÃO PAULO II, 1991, art. 35).

Quanto à função social da empresa, muito se é discutido no âmbito acadêmico e jurídico, uma vez que, conforme o doutrinador Fábio Konder Comparato (1996, pp. 41-43), a Constituição de 1988 ao trazer tal prerrogativa, não impõe restrições positivas aos empresários de forma que atendam a essa função social, identificando assim uma certa omissão estatal ao deixar uma interpretação muito ampla.

Num contexto de macroempresas que visam brutalmente o lucro, o mesmo autor (1996, pp. 44-46), sustenta que se transfere ao privado uma prerrogativa a qual nem mesmo o próprio Estado tem sido capaz de suportar, que é a de promover uma justiça social.

Dessa forma, autores têm dado a tal imposição legal interpretações que facilitam ao judiciário a observância dessa função para que a empresa não seja uma perpetuadora de injustiças sociais, se valendo do seu poder empregatício para aumentar as desigualdades existentes ou, pior ainda, utilizar-se do poder diretivo para oprimir os direitos dos subordinados, o que iria na posição oposta da função social estimulada pelo constituinte.

Assim, Almeida (2005, p. 18) conclui que a melhor forma de se atender à função social e ao mesmo tempo atender à função lucrativa, essência do modelo econômico capitalista, é na organização da empresa, instituir uma articulação mais participativa da mão-de-obra, observando os direitos sociais e fundamentais do interesse público.

1.3 LIVRE MANIFESTAÇÃO POLÍTICO-IDEOLÓGICA

Diante de tudo que já foi exposto acerca do poder empregatício e seus desdobramentos, faz-se necessário analisar nesse ponto o conceito de liberdade de manifestação político-ideológica e como é tutelada pelo ordenamento jurídico brasileiro,

tendo em vista os direitos e deveres do empregador já traçados aqui, visando discutir, posteriormente, o seu impacto diante do caso concreto.

Não há como falar de liberdade de manifestação político-ideológica sem falar da liberdade de expressão, disposta no art. 5º, IV e IX da CF/88, bem como no art. 13 da Convenção Americana de Direitos Humanos¹, uma vez que essa, nas palavras de Paulo Gustavo Gonet Branco (2019, p. 267) é um dos mais relevantes direitos fundamentais, “correspondendo a uma das mais antigas reivindicações dos homens de todos os tempos”.

Ao citar Ulrich Karpen, o autor acima mencionado (2019, p. 268) diz que a garantia da liberdade de expressão, em uma análise apartada da relação com outros direitos fundamentais, consiste na proteção constitucional de “toda opinião, convicção, comentário, avaliação ou julgamento sobre qualquer assunto ou sobre qualquer pessoa, envolvendo tema de interesse público ou não, de importância de valor, ou não.”. Afirmando ainda, logo em seguida, que numa visão mais geral, consiste também em tudo aquilo que é passível de comunicar-se, englobando assim propagandas, notícias, entre outros meios de comunicação.

Ou seja, a liberdade de expressão vem a ser o direito que o indivíduo tem de externalizar os seus pensamentos íntimos, de dar publicidade às suas ideias, podendo fazê-la através da liberdade de comunicação, que seria o modo pelo qual a ideia individual atingiria uma coletividade, específica ou generalizada.

Ainda nesse aspecto, Belmonte (2013, p. 84) vai dizer que a liberdade de expressão está intimamente ligada às liberdades de comunicação, de informação e de imprensa, uma vez que a livre manifestação do pensamento consiste não só em exteriorizar informações, mas também informar e ser informado através do meio que achar mais adequado, contribuindo assim para a livre formação da opinião pública.

¹ ARTIGO 13

Liberdade de Pensamento e de Expressão

1. Toda pessoa tem direito à liberdade de pensamento e de expressão. Esse direito compreende a liberdade de buscar, receber e difundir informações e ideias de toda natureza, sem consideração de fronteiras, verbalmente ou por escrito, ou em forma impressa ou artística, ou por qualquer outro processo de sua escolha.

O exercício do direito previsto no inciso precedente não pode estar sujeito à censura prévia, mas a responsabilidades ulteriores, que devem ser expressamente fixadas pela lei a ser necessária para assegurar:

a) o respeito aos direitos ou à reputação das demais pessoas; ou

b) a proteção da segurança nacional, da ordem pública, ou da saúde ou da moral pública.

(...) (sic).

Num Estado Democrático de Direito, no qual estamos inseridos, a liberdade de expressão, seja ela qual for, possui uma extrema importância para o desenvolvimento democrático estatal, haja vista que a vedação de qualquer censura por parte do poder público promove e incentiva a pluralidade de ideias e manifestações. Nesse sentido, o ministro da Suprema Corte Brasileira, Barroso (2001, p. 35) enfatiza a importância da liberdade no contexto democrático que surge a partir da Constituição de 88, afirmando que:

Ao lado do direito à vida e à integridade física, a liberdade é considerada um dos valores essenciais para a existência humana digna. Como uma reação eloquente à prática histórica da censura política, ideológica e artística no país, o constituinte dedicou especial ênfase à liberdade de expressão - aí compreendidas a liberdade de manifestação do pensamento e de criação - e ao direito à informação, consagrando-os em diversos dispositivos, e protegendo-os, inclusive, de qualquer proposta de emenda tendente a aboli-los (art. 60, § 4º, CF).

Quando tal exercício da liberdade se materializa no âmbito trabalhista, num panorama democrático, é possível perceber algumas nuances, que especificam, ou melhor, aplicam esse direito fundamental às relações de trabalho, encontrando assim os limites dessa livre expressão.

Nesse sentido, a autora portuguesa Reis (2004, p. 133) vem dizer que não devem ser tolhidas as expressões de crenças religiosas ou ideológicas - facilmente poderia se acrescentar políticas ou filosóficas - dentro do espaço de trabalho, com a ressalva de que tais manifestações não prejudiquem o regular funcionamento da empresa ou a prestação trabalhista contratada, não podendo ser impedidas tais exteriorizações do pensamento por cláusula contratual ou mesmo por norma de regulamento interno.

A autora ao defender a liberdade de expressão, o faz voltando as atenções para a proteção do trabalhador, mas pode-se entender que a livre manifestação é dirigida a todos os cidadãos, se estendendo assim a todos os sujeitos da relação trabalhista, empregador e empregado, sendo a iniciativa privada uma célula da sociedade civil.

Nessa esteira, a Corte Interamericana de Direitos Humanos (CORTE IDH) ao julgar o caso Lagos del Campo vs. Peru, afirma que a liberdade de expressão possui uma dimensão tanto individual quanto social, conforme o art. 13 da Convenção, reputando ainda o seguinte:

96. Em vista disso, a Corte reafirma que o alcance da proteção do direito à liberdade de pensamento e expressão é particularmente aplicável em contextos trabalhistas como o do presente caso, no qual o Estado deve não apenas respeitar o dito direito, mas também garanti-lo. , para que os trabalhadores ou seus representantes também possam exercê-lo. É por isso que, no caso de um interesse geral ou público, é necessário um nível reforçado de proteção à liberdade de expressão, especialmente no que diz respeito àqueles que ocupam uma posição representativa. (Tradução livre). (p. 33)

Dessa forma, em um cenário empresarial, faz-se extremamente relevante a discussão acerca da liberdade de expressão, uma vez que o poder diretivo, tal qual exposto anteriormente, não deixa de ser uma forma de exteriorização do pensamento do encarregado do poder, ao proferir comandos aos seus empregados, levando em consideração que quem o exerce aplica seus juízos de valores. Portanto, deve-se analisar cuidadosamente os limites que cercam a livre manifestação do pensamento quando se trata de um ambiente tão plural como costumam ser as empresas.

Como falado inicialmente, da liberdade de expressão decorre a liberdade de manifestação político-ideológica, uma vez que essa vem a ser uma espécie daquela, onde o pensamento externado pelo portador do direito tem natureza política ou ideológica. O sujeito desse direito deseja expressar a sua predileção por determinado candidato em época de eleição ou deseja criticar ou elogiar o atual governo, dentre tantas outras formas de concretização dessa liberdade.

Belmonte (2013, p. 78), ressalta que a Constituição tutela a formação do pensamento crítico, ideológico e político que servirão de base para o comportamento do cidadão a fim de capacitá-lo à participação da vida política do Estado, assegurando assim, que as opiniões políticas sejam manifestadas livremente.

Nesse mesmo raciocínio, mais uma vez trazemos um caso julgado pela Corte IDH - Caso Ricardo Canese vs. Paraguai - onde ela se pronuncia acerca da importância da liberdade de pensamento em um contexto de campanha eleitoral, destacando a sua importância para a vida política de uma sociedade democrata e plural, sustentando que:

90. O Tribunal considera indispensável que se proteja e garanta o exercício da liberdade de expressão no debate político que precede as eleições das autoridades estatais que governarão um Estado. A formação da vontade coletiva através do exercício do sufrágio individual se nutre das diferentes opções que os partidos políticos apresentam através dos candidatos que os representam. O debate democrático implica que se permita a circulação livre de ideias e informação a respeito dos candidatos e seus partidos políticos por parte dos meios de comunicação, dos próprios candidatos e de qualquer pessoa que deseje expressar sua opinião ou apresentar informação. É preciso que todos possam questionar e indagar sobre a capacidade e idoneidade dos candidatos,

bem como dissentir e confrontar suas propostas, ideias e opiniões de maneira que os eleitores possam formar seu critério para votar. Nesse sentido, o exercício dos direitos políticos e a liberdade de pensamento e de expressão se encontram intimamente vinculados e se fortalecem entre si.” (CORTE IDH, 2004, p. 55).

Nesta monta, entende-se a relevância de se expressar o pensamento político diante de um contexto de eleições, portanto, sob a perspectiva vista anteriormente de certos limites dados ao direito de liberdade de manifestação do pensamento, quando se trata de empresas, é relevante apresentar como o exercício de tal liberdade política pode acontecer no ambiente empresarial e quais as suas nuances.

O autor citado anteriormente (2013, p.78), afirma que:

é vedado ao empregador persuadir ou coagir os empregados a votarem em candidato de sua preferência ou cercear-lhes, fora do ambiente de trabalho, a participação em manifestações políticas ou assembleias sindicais.

Ou seja, depreende-se que o empregador, no uso de suas atribuições, sob a guarda do poder diretivo, não pode se utilizar dessa prerrogativa para influenciar seus empregados em suas escolhas políticas, nem ao menos impedi-los de que busquem expressar suas opiniões políticas fora do ambiente de trabalho.

Nessa mesma linha de proteção aos direitos políticos dos empregados - resguardando o direito ao voto livre - a Lei n. 9.504/97, também conhecida como Lei das Eleições, em seu art. 37, *caput*, ao dispor acerca da propaganda eleitoral, veda a veiculação de material de propaganda de qualquer natureza, bem como outras formas de promover o candidato político no espaço intraempresarial, uma vez que as empresas se enquadram como bens que dependem de cessão ou permissão do poder público, já que elas necessitam de alvará para funcionarem (SHIRADO, 2016, p. 20).

Dessa forma, vimos que a liberdade de expressão em todas as suas formas de exteriorização, inclusive na manifestação político-ideológica, é tutelada como direito fundamental e assim oponível a todos os cidadãos, tendo uma grande importância para o bom funcionamento do Estado Democrático de Direito como um todo, mas traz em si alguns limites, principalmente quando trazidos para dentro do ambiente de trabalho, sendo juntamente com a liberdade de iniciativa, respeitando a função social da empresa, relevantes balizadores do poder diretivo, para que o contrato de trabalho e os direitos e

obrigações decorrentes deste não firam nenhum direito fundamental de nenhum dos sujeitos envolvidos.

CAPÍTULO 2 – LIBERDADE DE CONSCIÊNCIA

2.1 NOÇÕES GERAIS

Uma vez apresentado o poder conferido ao empregador, por força do contrato de trabalho, e as prerrogativas dadas a ele, reserva-se neste capítulo a análise da perspectiva do empregado e os direitos que o acompanham durante a prestação de serviço, focando especificamente na liberdade de consciência, uma vez que esta é intrínseca à constituição de toda pessoa humana, como veremos adiante.

A liberdade de consciência está intimamente ligada à liberdade de pensamento, como já conceituada no capítulo anterior, entretanto, neste ponto trataremos da interiorização desse pensamento, a saber, conforme o art. 5º, VI da CF/88, “é inviolável a liberdade de consciência e de crença, sendo assegurado o livre exercício dos cultos religiosos e garantida, na forma da lei, a proteção aos locais de culto e suas liturgias”.

Cumpre-se, desde já, assegurar que, conforme salienta Pimenta Bueno (1958, p. 384) a liberdade é sempre uma só, mas se distingue em liberdade de pensamento e sua comunicação, de consciência, de crença, de locomoção, entre outras, devido as suas diferentes relações.

Como uma liberdade tutelada pelo Estado, a proteção à consciência do indivíduo faz parte de um conjunto de direitos essenciais a uma Constituição Democrática, tal qual pode ser chamada a nossa Constituição promulgada em 1988. Dessa forma, nas palavras de Bonavides (2018, p. 576), sendo um direito fundamental, é fruto de uma construção histórica advindo das revoluções liberais, estando no rol dos direitos de primeira geração que consagraram os direitos a liberdade, igualdade e fraternidade, sendo o primeiro um dos mais destacados a época.

Este mesmo autor ressalta, ainda, que os direitos fundamentais, e neles o direito à liberdade, enquanto direitos do homem, preconizados na Declaração dos Direitos do Homem, de 1789, tratam sobretudo de uma valorização do indivíduo, o homem livre e isolado, na sua individualidade, porém com um caráter ainda muito abstrato que, com o passar dos tempos e dos demais desdobramentos históricos, vai tomando forma, sendo institucionalizados posteriormente em um processo geracional, tendo em vista a universalidade destes direitos.

Como dito, sendo o direito à liberdade fruto dos direitos chamados de primeira geração, este veio a ser o cerne de todo direito fundamental, uma vez que o indivíduo livre é capaz de se sustentar perante o Estado. Nesse sentido, vejamos:

Os direitos da primeira geração ou direitos da liberdade têm por titular o indivíduo, são oponíveis ao Estado, traduzem-se como faculdades ou atributos da pessoa e ostentam uma subjetividade que é seu traço mais característico; enfim, são direitos de resistência ou de oposição perante o Estado. (BONAVIDES, 2018, p. 578)

Neste cenário, encontra-se, portanto, a liberdade de consciência, como aquela que permite ao indivíduo formular as mais diversas concepções sobre si mesmo e o mundo exterior. Apesar de o constituinte trazer junto a liberdade de consciência e a liberdade religiosa, Branco (2019, p. 319) adverte que estas não se confundem, uma vez que a primeira não se resume a concepções apenas religiosas.

Ao citar Miguel García Herrera, o autor ainda aponta que, sendo a capacidade que o indivíduo possui de formar as suas concepções e convicções internas, sejam elas filosóficas, religiosas, políticas, não pode o Estado interferir nessa esfera íntima do cidadão, impondo padrões de pensamento a serem seguidos, mas ao contrário deve fomentar e proporcionar que todos sejam capazes de desenvolver suas autonomias livremente.

Dessa forma, depreende-se que a consciência faz parte da integridade de todo o ser humano, é característica própria e íntima de todo indivíduo e, para tanto, merece ser tutelada, uma vez que, sob a perspectiva traçada de preservação dos direitos fundamentais, faz parte da realização do homem em sua esfera pessoal e coletiva.

Ainda nesse aspecto, Belmonte (2013, p. 56) afirma que a liberdade de consciência “permite ao ser-humano fazer, internamente, as escolhas de ordem político-filosófica e de crença, adotando a ideologia com a qual mais se identifique como substrato à liberdade de manifestação do pensamento.”

Dessa monta, e por todo o exposto, atraindo-se para dentro do âmbito empregatício o direito de liberdade de consciência, haja vista que o empregado, como já exposto anteriormente, não abre mão de seus direitos individuais ao se submeter ao contrato de trabalho, mas pelo contrário, utiliza-se deles para preservar a sua dignidade.

O autor anteriormente citado, ainda corrobora tal pensamento ao discorrer que:

O estado de subordinação ínsito ao contrato de emprego, decorrente do poder patronal - que integra o conteúdo essencial da liberdade de empresa - de dirigir a prestação do trabalho rumo aos objetivos do empreendimento, não elimina as convicções pessoais do trabalhador. Pelo contrário, se tem direito à cidadania perante o poder público, não se justificaria que não o tivesse dentro da empresa. O trabalhador é um ser integral e a Constituição deve ser interpretada como unidade. (BELMONTE, p. 56, 2013)

Para Leite (2007, p. 350) é ainda nesse sentido que se têm os direitos fundamentais sociais, para que, nas relações jurídicas tuteladas pelo direito do trabalho, o trabalhador permaneça como titular dos direitos de personalidade para fazer frente a relação de desigualdade econômica e a subordinação jurídica oriunda do contrato de trabalho, num ambiente onde existem maiores possibilidades destes direitos serem atingidos moralmente por parte do empregador, de forma comissiva ou omissiva.

Em suma, pode-se dizer que a liberdade de consciência, enquanto direito fundamental, permite ao empregado pensar como bem entender, baseado nas suas concepções e orientações políticas, filosóficas, ideológicas, religiosas, e a partir disso agir conforme sua consciência permitir, inclusive perante o Estado, quem dirá diante do empregador ou qualquer outra pessoa.

2.2 OBJEÇÃO DE CONSCIÊNCIA

Diante da liberdade de consciência, está também a liberdade assegurada pela Constituição de o indivíduo agir conforme as suas crenças e convicções, haja vista o art. 5º, inciso VIII preconiza que:

Ninguém será privado de direitos por motivo de crença religiosa ou de convicção filosófica ou política, salvo se as invocar para eximir-se de obrigação legal a todos imposta e recusar-se a cumprir prestação alternativa, fixada em lei.

Dessa forma, tem-se o instituto da objeção de consciência, ou escusa de consciência, que consiste na autonomia do indivíduo perante uma obrigação geral, alegando o descumprimento de determinada obrigação em vistas da incompatibilidade com sua consciência moral.

Para Buzanello (2001, p. 174), a objeção de consciência vem a ser uma espécie do direito de resistência, um instituto que permite ao indivíduo se eximir do cumprimento de deveres incompatíveis com suas convicções morais, políticas e filosóficas. O legislador

constituente cria, portanto, uma barreira de interferência do Estado em questões de foro íntimo e extremamente pessoais do cidadão.

É nesse mesmo prisma que o autor ainda afirma que a liberdade de consciência vem a ser o elemento essencial desse instituto, pois materializa em si a liberdade de pensamento tanto interior - as questões mais internas - quanto exterior, abrangendo, assim a liberdade de expressão também, haja vista que a escusa de consciência impõe ao Estado prerrogativas positivas, impondo que este permita que o indivíduo exerça livremente os seus direitos fundamentais, bem como negativas ao vedar certos comportamentos que poderão gerar graves lesões a dignidade humana.

Em consonância com tal pensamento, e extremamente pertinente para a discussão em comento, é que o ministro do STF, Celso de Mello, corrobora a importância de tal instituto ao afirmar que:

a liberdade de consciência constitui o núcleo básico de onde derivam as demais liberdades de pensamento. É nela que reside o fundamento de toda a atividade político-partidária, cujo exercício regular não pode gerar restrição aos direitos de seu titular. (MELLO FILHO, 1986, p. 440)

Sendo assim, a escusa de consciência sendo esta derivada da liberdade de consciência, assegura que o indivíduo não seja coagido por ninguém, nem mesmo por forças públicas, a exercer um dever que acarrete a perda de sua identidade, de sua personalidade, que se constrói, boa parte, com base em suas crenças.

Branco (2019, p. 320) ao expor tal instituto, revela que a objeção não nasce de um simples interesse do particular em não se submeter a determinada imposição, essa seria uma forma de desobediência civil, mas ao contrário, ela é apta ao indivíduo que justifica suas ações ou omissões para evitar uma grave e insuportável violência psicológica, que alteraria o curso de sua vida natural, caso se submetesse a ordem dada.

Alerta, em seguinte, que não se trata de facultar o dever geral a todos imposto, mas que é uma exceção à regra, que reforça a sua força normativa, uma vez que o dever continua em vigor, respeitando os limites justificados da consciência individual, de modo que nenhum direito venha a ferir a dignidade de nenhum homem.

Assim, depreende-se que não se trata de qualquer justificativa, algo que poderia dar margem para diversas arbitrariedades, mas a doutrina considera que o ato de insubordinação seja devidamente embasado, preocupando-se com a efetividade da ordem dada.

Buzanello (2001, p. 176) acredita que a justificação da escusa de consciência, enquanto garantia constitucional, se dá em três ordens diferentes, sendo elas jurídica, política e moral. Resumindo rapidamente, a ordem moral seria a conformidade do indivíduo com as normas justas, razoáveis e proporcionais, que agregam os princípios gerais de direito, preservando o direito à vida, à dignidade humana, à segurança, à legítima defesa, entre outros.

Tal justificação também deve estar amparada na ordem jurídica, já que para ser considerada legítima o objetor deve justificar adequadamente a sua demanda, de modo que a diferencie de uma desobrigação civil. Já na ordem política, seria o indivíduo que pode exercer o seu direito de resistência perante o sistema político corrente, exercendo o poder conferido a ele de fazer-se ouvir nas suas reivindicações.

Quanto a esse último aspecto, que tanto nos interessa para a discussão, o autor ainda alega que essa ordem política de justificação pode ser entendida por meio de duas fontes, sendo elas uma fonte humanitária, de promoção da justiça social, que abre espaço para a defesa de direitos fundamentais ameaçados, desejando reivindicar a tutela da dignidade humana - qual seja movimentos dos anos 60 contra a guerra do Vietnã, podendo acrescentar livremente todos os movimentos que se estabeleceram em regimes totalitários no séc. XX - e a outra fonte seria com base na autonomia da liberdade individual, tal qual se expõe:

A outra fonte de justificação é, finalmente, a idéia da autonomia da liberdade individual que se antepõe a toda forma de poder sobre o homem, especialmente o poder do Estado. A justificação tem origem jusnaturalista, que só ergue a supremacia do indivíduo – informado por alguns direitos natos – sobre o Estado. Essa tese jusnaturalista sustenta que a consciência individual está acima de cada lei e que é legítimo resistir em nome dos direitos naturais ou da humanidade ofendida, pois o ato impugnado repugna a consciência. Salienta-se, nessa perspectiva, o homem como centro da esfera política e social e, de outro lado, o Estado como o ente artificial legitimado para distribuir justiça. O Estado, por sua vez, nada mais é do que uma associação criada pelos próprios indivíduos, por meio do contrato social, para proteger seus direitos fundamentais e assegurar o desenvolvimento humano baseado na tolerância e na convivência pacífica. (BUZANELLO, 2001, p. 176).

Um dos exemplos mais citados acerca da utilização da objeção de consciência é a sua ligação com o serviço militar obrigatório, tal qual prevê o art. 143, §1º da CF/88 que faz alusão de modo expresse ao imperativo de consciência, nas palavras do legislador:

Art. 143. O serviço militar é obrigatório nos termos da lei.

§ 1º Às Forças Armadas compete, na forma da lei, atribuir serviço alternativo aos que, em tempo de paz, após alistados, alegarem imperativo de consciência, entendendo-se como tal o decorrente de crença religiosa e de convicção filosófica ou política, para se eximirem de atividades de caráter essencialmente militar.

Ou seja, o próprio constituinte cuidou de prescrever uma prestação alternativa ao serviço militar obrigatório, visando atingir aqueles que, pelos diversos tipos de convicções, venham a se opor ao comportamento militar, seja ele, pegar em armas ou exercer atividades relacionadas ao preparo bélico.

Entretanto, não é essa a única modalidade de objeção de consciência permitida pelo ordenamento brasileiro, podendo se estender às mais diversas relações, já que compete também ao cidadão exigir do Estado que ele assegure a sua integridade, nesse caso psíquica, seja a situação que for, inclusive nas relações de trabalho.

Buzanello (2001, pp. 177-179) apresenta oito classificações para a objeção de consciência, sendo elas: objeção de consciência ao serviço militar; religiosa; ao serviço profissional; à obrigação sanitária e tratamento médico; à obrigação de doação de órgãos; objeção de consciência ao aborto; ao trabalho nos sábados e, por fim, objeção de consciência eleitoral.

Ao explicar cada uma dessas classificações e apresentar exemplos concretos e rotineiros, o autor demonstra que esse instituto é muito mais amplo e utilizado do que se possa pensar, sendo muito recorrente, inclusive, nas relações de trabalho e profissionais, uma vez que a depender da relação estabelecida entre o prestador de serviço e o seu supervisor, aquele pode estar sob normas - sejam elas legais ou estatutárias - que o obriguem a agir em dissonância com suas convicções pessoais, oferecendo-lhe penoso sofrimento psíquico.

Um clássico exemplo, bastante discutido e polemizado no mundo todo, seria o dos médicos e demais profissionais da saúde, que professam determinada fé, normalmente cristã, ou até mesmo por convicções morais pessoais, que se recusam a prestar assistência a mulheres que desejam realizar algum tipo de aborto legal.

Outro caso que ilustra a utilização da escusa de consciência, destacado por Buzanello (2001, p. 177), é no tocante à atividade profissional desempenhada pelos advogados, haja vista que o Estatuto da OAB (Lei nº 8.906/94) preconiza que é direito do advogado a recusa à patrocínio, sendo ainda reforçada no Código de Ética e Disciplina da OAB, ao dispor que:

Art. 20. O advogado deve abster-se de patrocinar causa contrária à ética, à moral ou à validade de ato jurídico em que tenha colaborado, orientado ou conhecido em consulta; da mesma forma, deve declinar seu impedimento ético quando tenha sido convidado pela outra parte, se esta lhe houver revelado segredos ou obtido seu parecer.

Ao trazer as discussões acerca da escusa de consciência para o cenário trabalhista, muitas são as questões que surgem nesse contexto. Assim, Belmonte (2013, p. 58) ao discorrer sobre uma decisão da Corte Argentina, que indeferiu o pleito de um empregado de uma companhia aérea o qual se negou a atender um passageiro que integrou a ditadura militar daquele país, enfatiza que o exercício da liberdade de consciência justifica-se até o ponto de prejudicar os objetivos do contrato de trabalho.

Entretanto, em seguida, afirma que deve ser analisado caso a caso, onde a prestação alternativa seja sempre uma solução de modo a não ferir a integridade do trabalhador, nem venha a dar prejuízos ao objetivo principal da empresa.

Para concluir, corrobora-se o que afirma o doutrinador Silva (2014, p. 245), que essa liberdade de convicção filosófica e política sempre passa por períodos de crise. Rememora ainda, a fase no Brasil em que se proibia a veiculação de teses marxistas, salientando que a atual Constituição veda tal coibição, a menos no que se trata de partidos políticos de organização paramilitar.

De toda forma, é preciso manter sempre os olhos no exercício da objeção de consciência, cuidando-se de analisar minuciosamente as ordens dadas pelos empregadores e as justificativas apresentadas pelos objetores.

2.3 DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

Não se pode falar de direitos fundamentais, sem falar do princípio geral constitucional da dignidade da pessoa humana, princípio esse que é o motivo dessa totalidade de direitos e é o âmago de toda proteção constitucional referente ao indivíduo.

Preconizado na nossa Carta Magna de 1988, tal princípio é trazido como fundamental para a constituição de um Estado Democrático de Direito e vem assim disposto no art. 1º, inciso III da CF. Portanto, é indispensável que se analise a importância e o conteúdo dessa tutela jurisdicional, haja vista que dela decorrem as demais liberdades, inclusive a de consciência.

De início, pode-se dizer que esse princípio representa a preocupação estatal em se defender a vida, não só como mera forma de existência física, mas também assegurando

o modo de como se viver, protegendo assim a integridade da pessoa humana e prescrevendo uma série de direitos que garantem uma vida digna.

Esse é o mesmo posicionamento do jurista Júnior (1992, p. 139) ao explicar que o ser-humano tem o direito de ser tratado pelos semelhantes como pessoa humana, sendo repellido, para tanto, qualquer tratamento discriminatório, que possa levar em conta a origem, sexo, convicções políticas ou filosóficas, questões de raça, religiosas, entre outras.

Nesse mesmo sentido, encontra-se o jurista e ministro Maurício Godinho Delgado ao corroborar com a importância de um princípio que defenda a dignidade humana dentro de uma sociedade democrática, consignando que:

O princípio da dignidade da pessoa humana traduz a idéia de que o valor central das sociedades, do Direito e do Estado contemporâneos é a pessoa humana, em sua singeleza, independentemente de seu status econômico, social ou intelectual. O princípio defende a centralidade da ordem juspolítica e social em torno do ser humano, subordinante dos demais princípios, regras, medidas e condutas práticas.” (DELGADO, 2007, p. 23)

Sarlet (2010, p. 70), ao conceituar o aludido princípio, ressalta ainda mais a individualidade de cada pessoa tutelada pelo Estado, reforçando que a dignidade da pessoa humana consiste na qualidade intrínseca e distintiva presente em cada cidadão, exigindo o mesmo respeito e consideração a todos. Relaciona, assim, a existência dos direitos fundamentais como necessários para a defesa das peculiaridades inerentes a todo indivíduo, com a finalidade de garantir que ninguém será vítima de atos desumanos e degradantes, protegendo, de tal modo, o mínimo essencial para se ter uma vida saudável.

Notemos que, ao mesmo tempo que a dignidade da pessoa humana se preocupa com meios de igualdade, garantindo uma sociedade digna a todos os cidadãos, por primeiro ela vem lançar um olhar para o indivíduo em si e suas convicções pessoais, reconhecendo as diferenças de opiniões existentes num ambiente democrático e assegurando que ninguém seja coagido por suas peculiaridades, além de incentivar que ajam como queiram, sem ferir os direitos do outro.

Antes de darmos prosseguimento ao tema, faz-se ainda necessário ressaltar a forte relação presente entre os direitos fundamentais e a dignidade da pessoa humana, a fim de que se enfatize que não há dignidade se não houver qualquer desses direitos e aqui se analisa especificamente o direito à liberdade de consciência.

É nesse mesmo sentido que Sarlet, mais uma vez, se faz importante para o debate, no que se refere à dignidade:

Assim, sem que se reconheçam à pessoa humana os direitos fundamentais que lhe são inerentes, em verdade estar-se-á negando-lhe a própria dignidade, o que nos remete à controvérsia em torno da afirmação de que ter dignidade equivale apenas a ter direitos (e/ou ser sujeito de direitos), pois mesmo se admitindo que onde houver direitos fundamentais há dignidade, a relação primária entre dignidade e direitos, pelo menos de acordo com o que sustenta parte da doutrina, consiste no fato de que as pessoas são titulares de direitos humanos em função de sua inerente dignidade. (SARLET, 2010, p. 97)

É com base em toda essa discussão que retomamos o olhar de Delgado sobre o tema, ao correlacionar o princípio da dignidade humana, com os direitos sociais, evidenciando que, apesar da forte conotação que se dá a individualidade presente nesse direito tão elevado pela Constituição Federal de 1988, tal princípio defende a afirmação do indivíduo como tal dentro de uma sociedade.

Assim, como se tem feito ao longo de toda a exposição, contextualiza-se o princípio em comento no âmbito das relações de trabalho a fim de assegurar-lhes que o empregado, enquanto cidadão e titular de direitos individuais, também é tutelado em sua dignidade pelo Estado.

Nesta monta, é que se faz caber as palavras do doutrinador acima mencionado:

Tudo isso significa que a idéia de dignidade não se reduz, hoje, a uma dimensão estritamente particular, atada a valores imanentes à personalidade e que não se projetam socialmente. Ao contrário, o que se concebe inerente à dignidade da pessoa humana é também, ao lado dessa dimensão estritamente privada de valores, *a afirmação social do ser humano*. A dignidade da pessoa fica, pois, lesada, caso ela se encontre em uma situação de completa privação de instrumentos de mínima afirmação social. Na medida dessa *afirmação social* é que desponta o trabalho, notadamente o *trabalho regulado*, em sua modalidade mais bem elaborada, o *emprego*. (grifos no original). (DELGADO, 2007, p. 26).

Percebe-se, portanto, que o indivíduo, enquanto pessoa humana, é compreendido e protegido em sua totalidade, resguardando-se, inclusive os seus direitos na sua vida social, comportando, assim, as suas relações de trabalho. Dessa forma, pode-se constatar que o direito à vida digna, também consiste no direito ao trabalho digno, a um ambiente que não ofereça riscos a integridade de ninguém, nem tampouco se mostre ameaçador de direitos.

E, sendo assim, a autora Gabriela Neves Delgado (2015, p. 180), ao discorrer acerca do direito ao trabalho digno, explana que respeitar e proteger a dignidade do trabalhador é, sobretudo, vedar qualquer utilização deste como objeto ou um meio para alcançar um fim alheio. Afirmando, logo após, que num Estado Democrático de Direito não se admitem valores que sejam utilitaristas, mas que, ao contrário, se baseiem unicamente no ser-humano, enquanto pessoa.

Tal não é outro o entendimento de Carvalho (2009, p.6) ao ratificar que:

A dignidade da pessoa humana é conceito que não se reporta ao sentido de dignidade vinculado ao modo de ser de uma conduta ou do agente (conduta digna de pessoa digna), mas é uma qualidade que precede e limita qualquer ação humana. Portanto, se a dignidade é uma qualificação comum a todos os seres humanos, a sua realização normativa terá sempre a igualdade como pressuposto (...) Sob tais premissas, a sentença de Kant é definitiva: "a pessoa não pode ser tratada (por outra pessoa ou por si mesma) meramente como um meio, se não que tem que ser, em todo momento, utilizada como fim; nisso consiste a sua dignidade". No mundo do trabalho, é possível reportar-se a vários direitos sociais de índole trabalhista que se justificam na premissa kantiana.

Por todo o exposto, conclui-se que o direito à liberdade de consciência é um direito fundamental e, o sendo, é tutelado pelo Estado com vistas de resguardar o ser-humano em sua dignidade, permitindo e incentivando que este siga as suas convicções pessoais, inclusive no que se trata das relações trabalhistas, onde o empregado não abdica de sua personalidade, mas a coloca à disposição do contrato de trabalho, como elemento essencial da sua prestação de serviço, respeitando os limites do objeto contratual.

Além disso, tal liberdade confere ao trabalhador o exercício de se abster de qualquer comando que venha causar sérios prejuízos a sua consciência e transgrida os limites de sua dignidade. Sendo assim, utiliza-se as palavras da autora Delgado (2015, p. 184) para destacar que “os direitos fundamentais indisponíveis devem ser considerados patamar mínimo para a preservação da dignidade do trabalhador.”

Por fim, é assegurado a todo trabalhador, a garantia de ter a sua consciência preservada diante de um abuso de liberdade de expressão de cunho político.

CAPÍTULO 3 – ANÁLISE DO CASO CONCRETO SOB A TEORIA DOS PRINCÍPIOS DE DWORKIN

3.1 TEORIA DOS PRINCÍPIOS DE DWORKIN

Neste capítulo, depois de analisarmos separadamente os princípios de liberdade de expressão, especificamente o direito à manifestação político-ideológica, e a liberdade de consciência, busca-se verificar como se dá o exercício de ambos os direitos, partindo da análise do caso concreto, a partir da visão de princípios e da interpretação desses que nos é dada pelo doutrinador Ronald Dworkin.

Para tanto, nesse subtópico, pretende-se expor a teoria de Dworkin, não tendo a pretensão de se aprofundar imensamente no debate acerca dos princípios e outras questões que habitam o âmbito da filosofia do direito, mas sim, expor os conceitos de princípios e regras, bem como a utilização desses para a solução de casos difíceis e como o doutrinador de Oxford entende a aplicação do direito, a fim de que possa nos auxiliar na análise futura do caso concreto.

Inicialmente, ao se falar de princípios, Dworkin (2002, p. 36) preocupa em fazer uma distinção entre princípios, regras e políticas, a fim de superar o positivismo, que segundo ele, tende a se resumir num modelo de e para um sistema de regras, que acaba por ignorar os demais papéis desempenhados pelos princípios, de modo geral.

Assim, ao conceituar princípios, de forma específica, ele esclarece que:

Denomino “princípio” um padrão que deve ser observado, não porque vá promover ou assegurar uma situação econômica, política ou social considerada desejável, mas porque é uma exigência de justiça ou equidade ou alguma outra dimensão da moralidade.” (DWORKIN, 2002, p. 36)

Assim, ele os diferencia dos padrões políticos ao alegar que esses últimos visam um fim específico, tal como alcançar melhorias econômicas, sociais ou políticas da comunidade, ao passo que os princípios não têm um objetivo de fomentar uma determinada situação, são normas que devem ser observadas para promover a justiça, a equidade e outras dimensões da moralidade, como acima mencionado.

Prosseguindo, o autor também se preocupa em diferenciar as regras dos princípios. E nesse aspecto, ele vai destacar que a diferença entre os dois é de natureza lógica, ou seja, apesar de ambos serem conjuntos de padrões que vão direcionar as decisões

particulares acerca de uma determinada obrigação jurídica, e, por isso, são considerados normas, as regras serão aplicadas da maneira do tudo ou nada, sustentando que ou uma regra é considerada válida, devendo, necessariamente, ser aplicada no caso concreto, ou ela não é válida e, sendo assim, nenhum efeito produz. Com isso, ele argumenta que a regra, por ser precisa, deve arrolar em seu enunciado todas as exceções aceitas pelo ordenamento, uma vez que, quanto mais exceções tiver, mais completa ela será, abarcando assim diversos comportamentos sem deixar de perder a sua validade (DWORKIN, 2002, pp. 39-40).

Já os princípios, na visão do autor (2002, p. 41), não possuem essa característica do tudo ou nada, ou seja, eles não pretendem estabelecer condições necessárias para a sua aplicação, mas, antes de tudo, são balizadores de uma razão que conduzirá determinado argumento. Explicando melhor, diante de um caso concreto, após se analisar detidamente as peculiaridades desse caso, observa-se qual princípio se adequa melhor, de forma a promover a justiça e a equidade.

Assim, adiantando um pouco a visão do jurista de Oxford acerca da possibilidade ou não de dois princípios contrários serem aplicados ao mesmo caso, ele vai dizer que uma das grandes diferenças entre regras e princípios é que a estes podem se atribuir um peso ou uma importância a um determinado princípio na decisão do caso concreto, enquanto àquelas, isso não é possível.

Nesse critério ainda, Dworkin (2002, p. 43) sustenta que havendo conflito entre duas regras, apenas uma delas pode ser considerada válida e, portanto, faz-se necessário decidir qual delas continuará vigente, por meio de recursos que estão além das próprias regras, explicando que um sistema jurídico normalmente regula a melhor forma de resolver esse conflito, considerando a hierarquia entre as normas, ou mesmo a regra promulgada mais recentemente, a mais específica prevalecendo sobre a mais geral, entre outras formas, ou seja através de outras regras.

Ainda na referida obra, Dworkin avança na discussão entre a diferença de regras e princípios, que podem parecer semelhantes até certo ponto, esclarecendo que a diferença principal entre os dois residirá na sua aplicação no caso concreto, onde o juiz deve observar a regra, mas sem deixar de lado os princípios que envolvem determinada situação e que podem trazer nuances a esta.

Portanto, ele apresenta uma superação do positivismo jurídico, que considera o poder discricionário do juiz na resolução de casos difíceis onde houver lacunas no ordenamento jurídico. Demonstra que o juiz não deve agir como bem entender, criando

direitos, mas sim observar os princípios existentes que servirão para respaldar a decisão correta.

Deste modo, são palavras dele:

É preciso que existam alguns princípios com importância e outros sem importância e é preciso que existam alguns princípios mais importantes que outros. Esse critério não pode depender das preferências pessoais do juiz, selecionadas em meio a um mar de padrões extrajurídicos respeitáveis, cada um deles podendo ser, em princípio, elegível. Se fosse assim, não poderíamos afirmar a obrigatoriedade de regra alguma. Já que, nesse caso, sempre poderíamos imaginar um juiz cujas preferências, selecionadas entre os padrões extrajurídicos, fossem tais que justificassem uma mudança ou uma reinterpretação radical até mesmo da regra mais arraigada.” (DWORKIN, 2002, p. 60).

É então que o autor propõe uma visão de direito que exige do juiz uma percepção do passado que o auxilie a identificar nas regras a perspectiva universal de moralidade da sociedade, fazendo uma leitura dos princípios jurídicos envolvidos que são aceitos moralmente por esta sociedade.

Ainda acerca dessa superação do positivismo jurídico, Dworkin (2002, pp. 127-129) apresenta a sua tese com relação ao posicionamento do juiz diante dos casos difíceis, afirmando que, diferentemente daquilo que alegam os positivistas, o juiz não pode ser um delegado do poder legislativo que criará novas leis em resposta aos fatos e acontecimentos que também levariam os legisladores a editarem novas leis. Uma solução apresentada para isso se encontra no posicionamento do juiz que deve, como já dito anteriormente, fundamentar sua decisão nos princípios jurídicos que melhor se adequam ao caso concreto.

Acrescenta ainda (2002, pp. 134-135) que o réu não pode ser surpreendido com a criação de uma nova lei, pois pode alegar que ao cometer o ilícito não sabia que não era permitido fazê-lo, uma vez que tal regra não havia sido promulgada pelas vias convencionais, mas apenas após a publicação da decisão. Em contrapartida, o argumento do juiz que se baseia em princípios não surpreende o réu e é consistente, uma vez que, ainda que o réu alegue o seu desconhecimento, o juiz tem condições de justificar que o direito do demandante é óbvio e incontroverso.

Nesse aspecto é que se introduz o argumento do autor acerca da importância dos precedentes judiciais, afirmando que um argumento que se justifica em princípios é extremamente forte e relevante para que se fortaleça uma tese lançada em uma decisão do passado e paute futuras decisões. Em suma, afirma o próprio:

Um argumento de princípio pode oferecer uma justificação para uma decisão particular, segundo a doutrina da responsabilidade, somente se for possível mostrar que o princípio citado é compatível com decisões anteriores que não foram refeitas, e com decisões que a instituição está preparada para tomar em circunstâncias hipotéticas (DWORKIN, 2002, p. 138)

É dele também o clássico exemplo do juiz Hércules, que vem a ser um jurista de sabedoria, paciência e capacidade sobre-humanas que tem a função de formular teorias acerca da intenção legislativa e os princípios jurídicos.

Assim, ao longo de sua exposição, o autor vai testando diversas hipóteses acerca da posição do julgador diante de casos difíceis, que pode ou se valer da intenção do legislador ao criar aquela norma e, portanto, tentar aplicá-la no caso concreto, ou então preferir aos princípios norteadores de precedentes, que possuem força gravitacional (DWORKIN, 2002, pp. 165-177).

Esse mesmo juiz conclui, deste modo, que não se pode valer da intenção do legislador ao aplicar determinada norma, uma vez que ele se baseou em padrões políticos ao editá-la, que não estariam em consonância com aquilo que a sociedade, representada pelas partes do caso difícil, esperam para resguardar a sua moralidade. Sendo assim, ele vai dizer que “sua doutrina da equidade oferece a única explicação adequada da prática do precedente em sua totalidade.”. (DWORKIN, 2002, p. 177).

Depreende-se, portanto, que não são quaisquer precedentes que balizarão a conduta do bom juiz, como diz o autor, mas aqueles que possuem uma força gravitacional baseada na equidade, a fim de que se possa encontrar um denominador comum em todos os precedentes que reforcem a aplicação de determinado princípio e justifiquem a sua utilização para a condução de uma decisão justa.

Traduz-se melhor esse ponto no seguinte trecho:

Assim, ao definir a força gravitacional de um precedente específico, Hércules só deve levar em consideração os argumentos de princípio que justificam esse precedente. Se a decisão favorável à sra. MacPherson supõe que ela tem um direito à indenização, e não simplesmente que uma regra a seu favor promove alguma meta coletiva, então o argumento da equidade, no qual se fundamenta a prática do precedente, ganha precedência. (DWORKIN, 2002, p. 179).

Para esclarecer um pouco mais essa visão do jurista de Oxford acerca dessa importância que o juiz deve dar aos precedentes, a fim de guiar todo o ordenamento com base nos princípios, Dworkin (2000, pp. 235-238) ainda compara essa atividade do juiz

de preservar a moral da comunidade com a atividade de romancistas contratados para um determinado projeto, onde cada um destes, por meio de um sorteio de dados, vai ao seu tempo escrever partes de um mesmo romance. Seria a espécie de um romance em cadeia, onde o primeiro autor sorteado pelo número mais baixo escreve o primeiro capítulo do romance, em seguida o próximo deve acrescentar um capítulo, mas não simplesmente criar do zero, mas sim observar aquilo que o primeiro fez, interpretá-lo, ciente de que está escrevendo uma mesma obra, e assim sucessivamente.

Nessa comparação entre Direito e literatura, o autor descreve o seu método central da análise jurídica, afirmando que da mesma forma que cada romancista - com exceção do primeiro - tem a dupla função de interpretar e criar, pois precisa entender o que o anterior fez para dar continuidade, assim também é a função do juiz ao decidir os casos controversos no Direito. Conclui, portanto, que cada juiz é como se fosse um desses romancistas que, ao decidir o novo caso, deve se ver como um parceiro inserido nesse empreendimento em cadeia, consultando as inúmeras decisões anteriores, estruturas, convenções e práticas, que são a história. É trabalho do juiz olhar para essa história, identificar o tema em que está inserido o caso e dar continuidade a isso com olhos para o futuro.

Assim, para ele, o processo tem a finalidade de descobrir, inclusive nos casos difíceis, quais são os direitos em voga e não os inventar. A justificação política desse processo, depende da validade dessa caracterização, levando em conta sempre os direitos das partes envolvidas.

Todo esse esforço de Dworkin se resume na tentativa de se compreender o Direito como integridade. A autora Junquilho (2017, p. 76) ressalta que a atividade interpretativa do Direito, que comporta em si a capacidade de gerar precedentes, deve prezar por manter a unidade da tradição do ordenamento jurídico, ou seja, de forma íntegra.

Carvalho Netto, ao falar sobre Dworkin e essa consciência histórica que o juiz deve ter, disserta o seguinte:

Para ele, a unicidade e a irrepetibilidade que caracterizam todos os eventos históricos, ou seja, também qualquer caso concreto sobre o qual se pretenda tutela jurisdicional, exigem do juiz hercúleo esforço no sentido de encontrar no ordenamento considerado em sua inteireza a única decisão correta para este caso específico irrepetível por definição. (CARVALHO NETTO, 1999, p. 145).

Entramos, portanto, já se aproximando do fim deste tópico, na visão dworkiana acerca da única resposta correta. O jus-filósofo em comento defende, após diversos questionamentos, a ideia de que o juiz deve dar a única resposta correta para o caso difícil, argumentando que implicitamente todos os operadores do Direito envolvidos no caso acabam por buscar essa única resposta correta, por mais que eles neguem e achem que isso é um mito, baseado numa argumentação jurídica coerente e irrefutável produzida pelos sujeitos do processo, visando a equidade, Dworkin acaba por entender que ao juiz cabe dar a cada caso concreto a única resposta correta, depois de todo o caminho percorrido (2002, p. 446).

Flávio Quinaud Pedron (2005, p. 75), ao tecer comentários acerca das interpretações de Alexy e Dworkin vai nos dizer que aí reside a principal diferença entre a teoria da ponderação de princípios, defendida pelo primeiro e a proposta de única resposta correta, defendida principalmente pelo segundo, juntamente com Habermas.

Nessa esteira, o mesmo autor acima citado complementa que Alexy defende a existência de uma suposta colisão entre princípios quando se trata desses casos difíceis, enquanto Dworkin defende que a questão deve ser analisada sob um prisma de adequabilidade, ou seja, se há dúvidas em qual princípio aplicar é porque o caso concreto ainda não foi reconstruído totalmente de modo a permitir a adequação do princípio correto (QUINAUD PEDRON, 2005, p.75).

Portanto, percebe-se que a grande diferença nos métodos consiste na ordem de aplicação dos princípios. Em Dworkin, primeiro se analisa o caso concreto, com todos os aspectos inerentes a ele, ouvindo-se todos os envolvidos no caso, para que somente depois, respeitando-se o caráter histórico de que falamos e a unicidade, possa-se aplicar o princípio que melhor atende aos parâmetros de igualdade, enquanto aqueles que defendem a ponderação de princípios, acreditam que primeiro se analisam os princípios que podem melhor resolver o caso difícil, para até se for o caso, equilibrá-los, fazendo uma gradação entre eles, tese essa diametralmente oposta a defendida pelo jurista que adotamos (QUINAUD PEDRON, 2005, p. 76).

Para tanto, antes de passarmos à análise do caso concreto escolhido para a discussão, resume-se que a teoria de princípios defendida por Dworkin - por considerar estes como normas as quais devem ser seguidas, visando sempre a equidade e a justiça, defendendo a moral de uma sociedade - é aquela que mais parece viável na resolução de casos que trazem consigo a discussão acerca de direitos fundamentais, para que o juiz não se pautem em preferências políticas ou até mesmo busque criar direitos novos, mas

sobretudo busque a única resposta correta capaz de assegurar a validade de sua decisão e por consequência a do sistema jurídico como um todo, a fim de bem servir à moral da sociedade.

3.2 ANÁLISE DO CASO CONCRETO SOB A TEORIA DOS PRINCÍPIOS DE DWORKIN

A fim de melhor elucidar o tema de pesquisa, escolheu-se analisar um caso concreto com a finalidade de se verificar, a partir da decisão do juiz, se ela de fato observa um critério de aplicação dos princípios que vise a justiça e equidade.

Ao introduzir o presente trabalho, demonstrou-se o quanto tem sido recorrente tais discussões acerca da aplicação desses princípios no âmbito trabalhista, uma vez que com a bipolarização política que o país vive, os ânimos têm se afluído cada vez mais. Dessa forma, o caso escolhido é um dos exemplos onde se depara com o empregador, imbuído de seu poder diretivo, supostamente exercendo sua liberdade de expressão para declarar apoio a um candidato, na ânsia de convencer os seus empregados a fazerem o mesmo.

Trata-se do episódio ocorrido em outubro de 2018, véspera das eleições presidenciais no Brasil, onde o proprietário da rede de lojas Havan, Luciano Hang, veiculou um vídeo nas redes sociais em que convoca seus funcionários, de duas lojas distintas no estado de Santa Catarina, a cantarem o hino nacional. Posteriormente, ele começa a discursar em defesa de seu candidato, alegando que a depender do resultado das eleições, suas lojas poderiam até fechar, tendo que dispensar todos os seus empregados. Menciona ainda, a realização de uma pesquisa de opinião ocorrida no interior das lojas, em que tomou conhecimento que cerca de 30% dos seus funcionários votaria branco ou nulo.

Extraí-se da decisão, trecho da fala do proprietário para melhor contextualizar a discussão:

A esquerda, nos últimos 30 anos, e estou dizendo hoje, o PSDB, o PT, principalmente, esses partidos de esquerda como PSOL, Pcdob, PDT, são partidos alinhados com o comunismo. E o comunismo do mal, aquele comunismo que quer destruir a sociedade, destruir a família, destruir os empregos (...) Talvez a Havan não vai abrir mais lojas (*sic*). E aí se eu não abrir mais lojas ou se nós voltarmos para trás? Você está preparado para sair da Havan? Você está preparado para ganhar a conta da Havan? Você que sonha em ser líder, gerente, e crescer com a Havan, você já imaginou que tudo isso pode acabar no dia 7 de outubro? E que a Havan pode um dia fechar as portas e demitir os 15 mil colaboradores (..) Vamos trabalhar até 07 de outubro para fazermos nossa parte para levarmos o nosso barco para um porto do bem. Que

nós não venhamos a ser uma Venezuela, uma Cuba ou uma Coreia do Norte. Não vote em comunistas e em socialistas que destruíram este país. Nós somos hoje frutos dos votos errados que nós demos no passado. Nós não podemos errar. Conto com cada um de vocês. Dia 07 de outubro vote 17, Bolsonaro para nós mudarmos o Brasil. Obrigado pessoal. Conto com cada um de vocês.

Após a divulgação deste vídeo, pelo próprio empregador, nas redes sociais e também para todos os seus empregados, diversas denúncias foram feitas ao Ministério Público do Trabalho (MPT), que deu ensejo ao pedido de tutela antecipada antecedente, TutAntAnt nº 0001129-41.2018.5.12.0037, tendo como requerente o MPT e requeridos as Lojas Havan e seu proprietário Luciano Hang.

Feita a descrição dos fatos, passemos, portanto, à análise da decisão proferida pelo juiz Carlos Alberto Pereira de Castro, da 7ª Vara do Trabalho de Florianópolis, que é o que nos interessa para fins de colocarmos em prática aquilo que já discutimos acerca dos princípios em comento e de sua aplicação no mundo fático-jurídico.

Inicialmente, importa dizer que esse caso foi escolhido, pois não se tem muitas dificuldades em analisar os fatos e as provas relacionadas a eles, haja vista que foi ato do próprio réu filmar e divulgar o ocorrido. Isso ajuda, portanto, a pensarmos mais facilmente na aplicação do princípio correto, adequando-o ao caso, tal qual pressupõe Dworkin.

Da mesma forma, é a posição do juiz, que, ao julgar liminarmente - dado o caráter de urgência que pedia a causa, uma vez que o pleito se aproximava - dispensa a oitiva dos réus, se detendo à prova dos vídeos. Sendo assim, ele passa à análise da legalidade de determinada atitude, questionando-se, primeiramente, acerca da liberdade que pressupõe uma democracia e investigando, por conseguinte, o direito de expressão do empregador frente à liberdade de consciência política do empregado.

Assim, ao fazê-los, o juiz identifica a problemática que muito tem relação com o presente tema, consignando que:

O que está em apreço é até que ponto o réu LUCIANO HANG, usando de sua condição de proprietário de uma empresa que emprega cerca de 15 mil pessoas, como ele próprio relata, pode expressar suas opções políticas no ambiente de trabalho dos empregados da ré HAVAN, da qual é sócio proprietário, e mais que isso, em que condições poderia ou não praticar tal conduta.

Também está em apreço se LUCIANO HANG, como sócio proprietário da empregadora, pode ou não realizar enquetes tendo por entrevistados os empregados da HAVAN, com finalidade de perquirir a respeito das opções político-partidárias destes, bem como que uso pretendia ou pretende fazer de tais informações. (Grifos no original) (p. 7)

Logo ao dar início a sua fundamentação já se percebe que a visão do juiz é também a de promover a equidade a partir dos princípios, ao dizer que é papel dos órgãos estatais orientar a ação individual, em benefício do interesse coletivo, dando máxima efetividade aos direitos fundamentais.

A partir desse ponto, o julgador desenvolve a sua fundamentação, tendo como base a seguinte pergunta: “pode um empregador declarar o seu voto para um candidato a seus empregados?”. A resposta encontrada pelo magistrado, inicialmente, é a de que pode, inclusive se o faz de forma aberta, em declarações públicas, entretanto, ele ressalva que há uma diferença nessa manifestação, a depender da abordagem do empregador.

Facilmente, somos tentados a identificar os princípios de liberdade de expressão e de liberdade de consciência quando nos deparamos com o caso concreto, entretanto, isso nos levaria a fazermos uma análise de ponderação de princípios, defendida por Alexy, ao acharmos que dois direitos fundamentais estão se contrapondo.

De fato, essa vem a ser uma das visões mais populares, na prática jurídica brasileira atual, basta verificarmos que em muitos casos esse é o posicionamento de juristas e magistrados, tais como pode se verificar no voto dos ministros Gilmar Mendes e Marco Aurélio, no conhecido caso Ellwanger, HC n. 82.424/RS, em que se discutia a prática de racismo ao se publicar livros anti-semitas. Os referidos ministros defendem uma possível colisão entre o princípio da dignidade humana e o princípio da liberdade de expressão.

Entretanto, não é esse o posicionamento de Dworkin que, como vimos no tópico anterior, utiliza os princípios como fundamentos da argumentação jurídica do juiz para promover a equidade e justiça no caso concreto.

Passando adiante, o juiz alerta para o teor do discurso do empregador e destaca o estado de subordinação, presente nas relações de trabalho e já apresentado no primeiro capítulo desse estudo. Assim, ele salienta o poder empregatício decorrente deste estado para se verificar a existência de violação de algum direito por parte do proprietário.

Em seguida, reconhece haver uma lacuna no ordenamento jurídico brasileiro, o qual não possui uma regra jurídica que resolva claramente o caso, o que nos ajuda a defini-lo como um caso difícil e verificarmos, a partir daqui, qual o posicionamento tomado pelo magistrado diante dessa lacuna, se seria da forma positivista ou mais próxima do pensamento de Dworkin.

A decisão começa a ser fundamentada com base no art. 8º da CLT, que reconhece que na falta de disposições legais deve-se decidir pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais do direito. Sendo assim, o juiz parte desse pressuposto para julgar, levando em consideração a doutrina e o que ela diz a respeito das fraudes no âmbito do direito do trabalho, bem como no que diz respeito a história do Brasil e os problemas com o voto nos primórdios de nossa República, rememorando o voto de cabresto.

Nesse sentido, observa-se o que está consignado na decisão, como forma de preceder a análise jurídica dos fatos que vão formar o seu convencimento final:

Sob outra vertente de abordagem, o caso em exame comporta a necessidade de revisitar problemas ligados à História do Brasil, notadamente pela conhecida expressão "voto de cabresto", que tem origem na mocidade de nossa República e significa a tentativa - muitas vezes bem sucedida - de impor a grupos de pessoas a escolha política ditada por uma pessoa dotada de maior poderio dentro de certas comunidades. Neste ponto, concorda-se com Letícia Pinto Ferreira (Parassubordinação: a dialética das metamorfoses justrabalhistas para uma nova era colaborativa, São Paulo: Ltr, 2017, p. 88): “Como os acontecimentos humanos não dão salto, haja vista seguirem uma linha cuja composição pode ser refeita para análise, torna-se útil para quem vive no presente ver qual foi a experiência do passado que rendeu os fatos de hoje. (p. 10)

Após esse panorama inicial, o magistrado traz o argumento jurídico diante dos fatos. E, para isso, ele busca referências em precedentes judiciais de situações semelhantes, do TST e do STF, onde se julgava casos de dispensa discriminatória por razões político-partidárias e o direito de indenização. Após observar tais argumentos, juntamente com a doutrina, o referido magistrado acaba por se convencer da existência de abuso do poder empregatício, tanto por considerar abusiva a ameaça de demissão dos empregados, caso o resultado das eleições não fosse favorável ao candidato que apoiava, quanto no que diz respeito à pesquisa de opinião realizada, que interfere na intimidade e privacidade dos funcionários.

Diante disso, para pôr fim ao debate, o julgador tece alguns questionamentos para melhor elucidar seu posicionamento, quais sejam: se o funcionário desse empregador se sentiria livre para votar de modo diferente daquele declarado pelo proprietário, sem que isso configurasse um “voto de cabresto”, ou ainda, se haveria igualdade de condições para que empregador e empregado declarassem apoio a determinado candidato no espaço intraempresarial, sem que este último não sofra nenhuma represália. E após essas indagações, ele chega à seguinte conclusão:

Evidentemente que a resposta a todas estas perguntas é não. A resposta do Poder Judiciário a esta conduta, caso fosse em sentido oposto ao que sustenta o Ministério Público do Trabalho, abriria um lamentável precedente, a autorizar quaisquer empregadores a exercer sua influência - com o receio natural da perda do emprego pelo resultado das urnas, ainda que não expressamente mencionada - a quaisquer empregados. (sic) (Grifos no original) (p. 12)

A partir do trecho acima, identifica-se a concepção do juiz de que a sua decisão também está inserida em um sistema, onde a resposta dada por ele a essa situação poderia servir de precedente para outros casos futuros, não podendo, portanto, o Poder Judiciário destoar ao tutelar os direitos fundamentais.

Depreende-se portanto, que nessa decisão, ao se deparar com uma lacuna no sistema de regras nacional, o juiz não age como os positivistas defendem, utilizando-se de seu poder discricionário para criar novos direitos, mas preocupa-se em revisitar a história, apoiando-se na doutrina, bem como em precedentes que possuem verossimilhança com o caso difícil para a partir daí, se decidir por aplicar o princípio que entende ser correto, muito parecido com aquilo que sugere Ronald Dworkin.

Já na conclusão do seu voto, ao conceder a tutela antecipada, o autor da decisão acaba por entender que houve violação da liberdade de consciência política dos empregados, repisando, inclusive a falta de igualdade nas relações de trabalho que cerceia a liberdade dos funcionários. É, dessa forma, seu julgamento:

A pretensão merece guarida, como já descrito no item anterior. Revela-se atentatória de direitos fundamentais - especialmente os direitos políticos dos empregados - toda e qualquer conduta praticada pelos integrantes do polo passivo para que venham a votar em algum candidato ao cargo de Presidente da República. Nem se diga que na fala do réu LUCIANO HANG não há tal conotação. Logo após dizer que poderia despedir os 15 mil empregados, este termina a fala afirmando: "conto com cada um de vocês", o que indica a intenção de ordenar o comportamento de votar em um candidato, o de sua predileção. **Deverão os réus, doravante, pessoalmente ou por prepostos, absterem-se de tais condutas. Defiro.**

(...)

Também reconheço o cabimento desta pretensão. Não cabe ao empregador, no ambiente de trabalho de seus empregados, promover atos políticos em favor ou desfavor de candidatos ou agremiações, fazendo-os de "claque". Nem há como ponderar que a participação dos empregados é livre e espontânea, na medida em que o eventual não comparecimento, ainda mais durante o expediente, poderia ser facilmente constatado e penalizado com represálias injustas. **Vedadas tais condutas, portanto. Defiro.**" (Grifos no original) (p. 15)

Por todo o exposto, conclui-se que, por mais que o juiz aparentemente tenha iniciado o seu pensamento sob um critério de ponderação de princípios, ao verificar lacunas no ordenamento jurídico que fossem capaz de auxiliá-lo na resposta correta, ele lança mão de métodos muito semelhantes àqueles defendidos por Dworkin, buscando enquadrar a sua decisão num sistema que olhe para o passado, interpretando-o e dando bases para decisões futuras.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Buscou-se trazer, no presente estudo, uma análise acerca do exercício da liberdade de pensamento, um princípio constitucional que tutela tanto o pensamento individual em sua forma mais interna, a liberdade de consciência, quanto a forma de se exteriorizar essas concepções interiores, a liberdade de manifestação ou de expressão, mais especificamente, no que tange essa liberdade de cunho político-ideológico.

Para tanto, escolheu-se não discutir esses princípios de forma meramente abstrata, mas sim, verificar como se dão suas aplicações no âmbito das relações trabalhistas, observando os seus sujeitos, que são portadores desses direitos fundamentais, adentrando-se em conflitos que surgem na relação entre empregador e empregado, motivados por convicções políticas, principalmente no atual panorama brasileiro, onde vivencia-se uma forte bipolarização política.

Dessa forma, vimos que a relação de trabalho traz consigo uma peculiaridade, que é o estado de subordinação, fruto do contrato de trabalho, e que isso não pode passar despercebido pelos operadores do Direito, uma vez que dessa condição decorre o poder empregatício, que confere poderes de gerir a prestação de serviço dos empregados, criando, na realidade, uma situação de hipossuficiência desses funcionários perante os seus supervisores.

Assim, toda questão trabalhista deve partir desse pressuposto, de que não há igualdade entre os envolvidos, e de que cabe ao Direito assegurar que nenhum direito será suprimido nessa relação, a fim de que o trabalho esteja sempre inserido num Estado Democrático de Direito que respeita a pluralidade de pensamentos e ideias, bem como a expressão delas, visando a justiça e a equidade.

Contudo, verifica-se que esses direitos não são absolutos, nem para o empregado, muito menos para o empregador, ou seja, que o exercício desses princípios vão encontrar limites no contrato de trabalho, que vai canalizar as vontades para um objetivo específico, não podendo se valer desses para prejudicar o objeto social de determinada empresa, além de encontrar limites na própria dignidade inerente a toda pessoa humana, uma vez que toda liberdade só pode ser compreendida enquanto esta não diminui nenhuma outra pessoa, não fere a sua integridade.

Deste modo, a todos os cidadãos é permitido opinar na vida política do Estado, uma vez que estes são peças fundamentais de uma democracia, mas como exposto, o art. 1º, em seus incisos III e IV da CF, também dispõe como fundamento do Estado

Democrático de Direito a dignidade da pessoa humana e a valorização social do trabalho, chamados de super princípios.

Portanto, ao se pensar no caso das Lojas Havan, e de seu proprietário Luciano Hang, é interessante notar que não há um exercício da liberdade de expressão, pois ele não ocorre em igualdade de condições, uma vez que os seus subordinados não possuem direito de resposta pleno, ainda mais se estão sob ameaça de perderem os seus empregos, dessa forma, se veem no impasse ou de concordar com o empregador e assim, decaírem em parcela da sua consciência, ou de perderem os seus empregos e o principal meio de garantir a sua subsistência e de seus dependentes.

Assim, ao se judicializar tal questão e verificar o papel do magistrado diante de casos difíceis como esse, há de se concordar com o pensamento de Dworkin, pois não haveria dois princípios fundamentais em conflito, uma vez que o abuso da liberdade de manifestar o seu pensamento e a consequente manipulação de seus empregados importa um ilícito e não um exercício legal de um direito fundamental.

Destarte, após se ater a todos os detalhes do caso concreto, acertadamente fez o magistrado do caso que se escolheu estudar ao vedar que o empregador expressasse o seu apoio a determinado candidato, às vésperas do pleito, inclusive proferindo sérias acusações aos outros concorrentes, pois assim, assegurou que os empregados poderão pudessem exercer sua liberdade de voto, bem como de consciência, sem serem punidos por isso.

Contudo, faz-se uma ressalva, pois ao decidir nesse sentido o juiz não faz um critério de preferência da liberdade de consciência do empregado frente à liberdade de expressão do empregador, por mais que possa parecer essa a decisão do magistrado. Sobretudo, conforme Dworkin, em casos difíceis como este, aplica-se o princípio correto, adotando-se um critério de adequabilidade. Assim, entende-se que esse princípio é o da dignidade da pessoa humana, bem como o da valorização social do trabalho, pois dessa forma, o empregador ao deixar de se manifestar em sua empresa não estará sendo punido em sua dignidade, haja vista que terá outros meios de manifestar a sua opinião sem que isso importe em prejuízos para outrem, nem tampouco o empregado se verá obrigado a votar em determinado candidato, sendo assim livre para agir conforme a sua consciência melhor indicar.

Conclui-se, portanto, que no âmbito das relações de trabalho, é necessário que o empregador busque ao máximo não interferir na vida íntima e privada do empregado, mas pelo contrário, dê aos seus funcionários condições cada vez mais dignas, cumprindo,

dessa forma, com a função social esperada da empresa, ao invés de utilizar do seu poder empregatício para manipular determinada parcela da sociedade para atender seus fins pessoais. Assim, a liberdade de ambos é protegida, bem como a sua dignidade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Renato Rua de. **A teoria da empresa e a regulação da relação de emprego no contexto da empresa**, in: *Revista LTr*, São Paulo: LTr. 69-05/573 a 580, vol. 69, nº 05, maio de 2005. Disponível em: http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/renato_rua_almeida/renatorua_teori_a_da_empresa.pdf>. Acesso em: 20/10/2019.

BARROSO, Luís Roberto. **Liberdade de expressão, direito à informação e banimento da publicidade de cigarro**, in: *Revista de Direito Administrativo*. Rio de Janeiro: FGV, v. 224: 31-50, abril/junho de 2001. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/47757/45471>>. Acesso em: 26/10/2019.

BELMONTE, Alexandre Agra. **A tutela das liberdades nas relações de trabalho: limites e reparação das ofensas às liberdades de consciência, crença, comunicação, manifestação do pensamento, expressão, locomoção, circulação, informação, sindical e sexual do trabalhador**. São Paulo: LTr, 2013.

BONAVIDES, Paulo. **Curso de direito constitucional**. 33. ed. São Paulo: Malheiros, 2018.

BRANCO, Paulo Gustavo Gonet, in: MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. **Curso de direito constitucional**. 14 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 20/10/2019.

_____. Decreto n. 678, de 6 de novembro de 1992. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm>. Acesso em: 26/10/2019.

_____. Decreto-lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 20/10/2019.

_____. **Código de ética e disciplina da OAB**. Disponível em: <<https://www.oab.org.br/content/pdf/legislacaoob/codigodeetica.pdf>>. Acesso em: 05/11/2019.

_____. Lei n. 9.504, de 30 de setembro de 1997. **Lei das Eleições**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9504.htm>. Acesso em: 27/10/2019.

BUZANELLO, José Carlos. **Objecção de consciência: um direito constitucional**. in: Revista de informação legislativa, v. 38, n. 152, p. 173-182, out. /dez. 2001. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/handle/id/730>>. Acesso em: 02/11/2019.

CARVALHO, A. C. L. **A dignidade (da pessoa) humana**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 14, n. 2259, 7 set. 2009. Disponível em: <<http://ri.ufs.br/jspui/handle/riufs/1494>>. Acesso em: 07/11/2019.

CARVALHO NETTO, Menelick de. **Requisitos pragmáticos da interpretação jurídica sob o paradigma do Estado democrático de Direito**, in: Revista de Direito Comparado. Belo Horizonte. Curso de Pós-Graduação em Direito da UFMG e Mandamentos. v. 3., mai./1999.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de Direito Comercial, volume 1: direito de empresa**. 23 ed. São Paulo: Thomson Reuters Brasil, 2019.

COMPARATO, Fábio Konder. **Estado, empresa e função social**, in: Revista dos tribunais. São Paulo: Revista dos Tribunais, v. 85, n. 732, outubro de 1996.

CORTE IDH. Corte Interamericana de Derechos Humanos. **Caso Lagos del Campo vs. Peru**. Sentença de 31-8-2017. Disponível em: <http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf>. Acesso em: 26/10/19.

CORTE IDH. Corte Interamericana de Derechos Humanos. **Caso Ricardo Canese vs. Paraguai**. Mérito, reparações e custas. Sentença de 31-8-2004. Disponível em: <http://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_111_por.pdf>. Acesso em: 27/10/2019.

COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder Punitivo Trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 17. ed. São Paulo: LTr, 2018.

_____. **Direitos fundamentais na relação de trabalho**, in: Revista de direitos e garantias fundamentais, n.2: pp. 11-39, jan./dez. 2007. Vitória: FDV, 2007. Disponível em: <<http://sisbib.emnuvens.com.br/direitosegarantias/article/view/40/38>>. Acesso em: 06/11/2019.

_____. **O poder empregatício**. São Paulo: LTr Edit., 1996.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. Trad. de Nelson Boeira. São Paulo: Martins Fontes, 2002.

_____. **Uma questão de princípio**. Trad. Luís Carlos Borges. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

JOÃO PAULO II. **Carta Encíclica “Centesimus Annus”**. 1991. Disponível em: <http://w2.vatican.va/content/john-paul-ii/pt/encyclicals/documents/hf_jp-ii_enc_01051991_centesimus-annus.html>. Acesso em: 19/10/2019.

JÚNIOR, José Cretella. **Comentários à Constituição Brasileira de 1988**. 3. ed. São Paulo: Forense Universitária, 1992.

JUNQUILHO, T. A. **Precedentes e complexificação do sistema para a solução ideal do caso: uma análise do REsp nº 1467888/GO**. In: Revista Direito & Justiça Social, Vila Velha, v. 1, n. 1, p. 73-85, jan./jul. 2017. Disponível em: <https://www.academia.edu/33577533/PRECEDENTES_E_COMPLEXIFICA%C3%87%C3%83O_DO_SISTEMA_PARA_A_SOLU%C3%87%C3%83O_IDEAL_DO>. Acesso em: 03/12/2019.

LEITE, C. H. B. . **Os Direitos da Personalidade na Perspectiva dos Direitos Humanos e do Direito Constitucional do Trabalho**. In: Ivani Contini Bramante; Adriana Calvo. (Org.). Aspectos Polêmicos e Atuais do Direito do Trabalho: Homenagem ao Prof. Renato Rua de Almeida. 1ed. São Paulo: LTr, 2007, v. , p. 37-53. Disponível em: <<http://esdc.com.br/seer/index.php/rbdc/article/view/344/337>>. Acesso em: 01/11/2019.

MELLO FILHO, José Celso. **Constituição federal anotada**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1986.

MESQUITA, Luiz José. **Direito Disciplinar do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.

NASCIMENTO, Nilson de Oliveira. **Manual do Poder Diretivo do Empregador**. São Paulo: LTr, 2009.

PIMENTA BUENO, José Antônio. **Direito Público Brasileiro e Análise da Constituição do Império**. Rio de Janeiro: Ministério da Justiça/Serviço de Documentação, 1958.

QUINAUD PEDRON, Flávio Barbosa. **Comentários sobre as interpretações de Alexy e Dworkin**. Revista CEJ (Brasília), Porto Alegre, v. 30, p. 70-80, 2005. Disponível em: https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/4906461/680-1019-1-PB.pdf?response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DComentarios+sobre+as+interpretacoes+de+A.p+df&X-Amz-Algorithm=AWS4-HMAC-SHA256&X-Amz-Credential=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A%2F20191113%2Fus-east-1%2Fs3%2Faws4_request&X-Amz-Date=20191113T202805Z&X-Amz-Expires=3600&X-Amz-SignedHeaders=host&X-Amz-Signature=086e109dea3d23dee45e86b4019a621237df7564155efbddb9d99108b7372a6d. Acesso em: 13/11/2019.

REIS, Raquel Tavares dos. **Liberdade de consciência e de religião e contrato de trabalho do trabalhador de tendência**. Coimbra: Coimbra, 2004.

ROMITA, Arion Sayão. **O Poder Disciplinar do Empregador**. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1983.

SANSEVERINO, Luiza Riva. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1976.

SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 8. ed. São Paulo: Livraria do Advogado, 2010.

SHIRADO, Nayana. **Assédio eleitoral no ambiente de trabalho: a ingerência do empregador na escolha política do empregado**. In: Revista de Jurisprudência do Tribunal Regional Eleitoral do Amazonas. n. 15, pp. 13-52. (jan/dez 2000). Manaus:

TRE-AM, 2016. Disponível em: <<http://www.justicaeleitoral.jus.br/arquivos/tre-am-revista-jurisprudencia-no-15-de-2015-versao-completa>>. Acesso em: 27/10/2019.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 38. ed. São Paulo: Malheiros, 2014.

STF. HABEAS CORPUS: HC 82.424, rel. min. **Moreira Alves**, red. p/ ac. min. **Maurício Corrêa**, P, j. 17-9-2003, DJ de 19-3-2004.

TRT12. TUTELA ANTECIPADA ANTECEDENTE: TutAntAnt 0001129-41.2018.5.12.0037. Juiz: Carlos Alberto Pereira de Castro. DEJT: 17/10/2018. Disponível em: <<http://www.internetlab.org.br/wp-content/uploads/2018/10/Decis%C3%A3o-TRT-Havan.pdf>>. Acesso em: 15/11/2019.